

## **REGULAMENT CADRU ARBEITSRICHTLINIE**

Aplicabil firmelor **concernului STRABAG SE** din România:  
Für nachstehende **STRABAG SE**-Konzernfirmen in Rumänien:

**STRABAG S.R.L**

**BHG COMERCIALIZARE BITUM SRL**

**MINERAL ROM S.R.L.**

**ZÜBLIN ROMANIA S.R.L.**

**SAT REABILITARE RECICLARE SRL**

**ANTREPRIZA DE REP.SI LUCRARI ARL CLUJ S.A**

**CENTRUM BUCHAREST DEVELOPMENT SRL**

**DISTRICT DEVELOPMENT SRL**

<b><u>Cuprins</u></b>	Pagina / Seite	<b><u>Inhalt</u></b>
<b><u>I.) PREVEDERI GENERALE</u></b>	3	<b><u>I.) ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</u></b>
Aplicare directive		Richtlinienanwendung
Aplicarea altor prevederi legale		Anwendung von anderen Vorschriften
<b><u>II.) RELATIA DE LUCRU</u></b>		<b><u>II.) ARBEITSVERHÄLTNIS</u></b>
Contract de muncă		Arbeitsvertrag
Confidențialitate	4	Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse
Perioada de probă		Probezeit
Definiția locului de muncă	5	Definition des Arbeitsortes
Loc de muncă stabil		Gleichbleibender Arbeitsort
Loc de muncă mobil		Wechselnder Arbeitsort
Încetarea raporturilor de muncă		Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Preaviz de demisie/concediere	6	Kündigungsfristen
Condițiile de muncă/protecția muncii		Arbeitsbedingungen/Arbeitsschutz
<b><u>III.) PROGRAM DE LUCRU ȘI PAUZE</u></b>		<b><u>III.) ARBEITSZEIT UND - PAUSEN</u></b>
Program normal de lucru		Normalarbeitszeit
Reglementare program de lucru	7	Arbeitszeitregelung
Reducere volum de lucru		Minderung des Arbeitsvolumens
<b><u>IV.) DETERMINAREA VENITURILOR</u></b>		<b><u>IV.) BESTIMMUNG DER BEZÜGE</u></b>
Principii de încadrare		Einstufungsprinzipien
Componentă venituri		Bezugsgestaltung
Salariu de bază lunar brut		Basisbezug
Sporul netarifar de reorganizare		Außertarifliche Umstellungszulage
Sporul netarifar de adaptare		Außertarifliche Einstellungszulage
Sporul netarifar de sal.m./sal.T		Außertarifliche Lohn-/Gehaltzulage
Indexare	8	Wertsicherung
Remunerare ore suplimentare/de noapte		Vergütung Mehrarbeitszeit
Termene de plată a salariilor		Auszahlungstermine der Bezüge
Prime	9	Prämien
<b><u>V.) CONCEDIU ANUAL</u></b>		<b><u>V.) JAHRESURLAUB</u></b>
Dreptul la concediu		Urlaubsanspruch
Consumarea concediului	10	Urlaubskonsum
Concediul societății	11	Betriebsurlaub
Concediu fără plată		Unbezahlter Urlaub
Întreruperea activității		Arbeitsverhinderungen
Zile libere plătite	12	Freistellungstage
<b><u>VI.) DREPTURI SPECIALE</u></b>		<b><u>VI.) SONDERERSTATTUNGEN</u></b>
Delegație/ detașare	13	Entsendung/Delegation
Diurnă		Taggeld
Decontare cheltuieli cazare		Nächtigungsgeld
Costuri călătorie	14	Reisekosten
<b><u>VII.) ALTE PREVEDERI</u></b>		<b><u>VII.) RESTLICHE BESTIMMUNGEN</u></b>
Ajutoare din partea angajatorului		Zuwendungen der Gesellschaft
<b><u>VIII.) PREVEDERI FINALE</u></b>	15	<b><u>VIII.) SCHLUSSBESTIMMUNGEN</u></b>

## **I. PREVEDERI GENERALE**

### **Aplicare directive**

#### Articolul 1.

Prin intermediul acestor reguli se reglementează raporturile juridice dintre Societate și salariații săi (muncitori și angajați TESA).

REGULAMENTUL este valabil pentru toți salariații SOCIETĂȚII. Prin „salariați” se va înțelege, în sensul acestui act, totalitatea persoanelor care au încheiat cu SOCIETATEA un contract individual de muncă.

Dacă nu se prevede altfel, REGULAMENTUL nu se aplică persoanelor din conducerea societății, în măsura în care acestea aparțin managementului concernului STRABAG SE.

Prevederile REGULAMENTULUI sunt parte integrantă atât a contractelor individuale de muncă existente, cât și a celor ce ar urma a se încheia. Toate contractele individuale de muncă existente, cât și a cele ce urmează a se încheia vor respecta cu strictețe prevederile REGULAMENTULUI, ca și prevederi minime.

REGULAMENTUL este întocmit cu respectarea legislației muncii în vigoare în România.

### **Aplicarea altor prevederi**

#### Articolul 2.

Relația juridică dintre SOCIETATE și salariați este întemeiată pe prevederile contractului individual de muncă și prevederile corespunzătoare din REGULAMENT, ambele întemeiate și supuse prevederilor legislației muncii, în vigoare în România.

## **II. RELAȚIA DE LUCRU**

### **Contractul de muncă**

#### Articolul 3.

Începerea raporturilor juridice de muncă se stabilește prin semnarea unui contract individual de muncă (CIM), cu respectarea clauzelor prevăzute de lege. Orice modificare se va face printr-un act adițional, numai cu acordul părților contractuale.

Prin fiecare CIM se stabilesc drepturile și obligațiile specifice ale părților semnatare, întemeiate pe și, după caz, detaliind elementele REGULAMENTULUI.

## **I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### **Richtlinienanwendung**

#### Artikel 1.

Durch diese Arbeitsrichtlinie werden die juristischen Verhältnisse zwischen der Gesellschaft und ihren Arbeitnehmern (Arbeiter und Angestellte) geregelt.

Die Arbeitsrichtlinie gilt für alle Arbeitnehmer der Gesellschaft. Unter Arbeitnehmer im Sinne von dieser Vorschrift sind alle Arbeitnehmer zu verstehen, die mit der Gesellschaft einen Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen haben.

Sollte nichts anderes vorgesehen werden, wird die Arbeitsrichtlinie nicht auf die Geschäftsführung der Gesellschaft angewandt, sofern sie Teil des Konzernmanagements sind.

Die Arbeitsrichtlinie ist ein integrierter Bestandteil sowohl der bestehenden als auch der neuen Einzelarbeitsverträge. Sowohl die existierende, als auch die neue Einzelarbeitsverträge halten die bestehende Richtlinie als minimale Bestimmungen ein.

Die Arbeitsrichtlinie basiert auf dem rumänischen Arbeitsgesetz in seiner gültigen Fassung.

### **Anwendung von anderen Vorschriften**

#### Artikel 2.

Das juristische Verhältnis zwischen der Gesellschaft und der Arbeitnehmer gründet sich auf den Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrages, danach auf den Bestimmungen der Arbeitsrichtlinie. In beiden Fällen gilt als Grundlage das rumänische Arbeitsgesetz in seiner gültigen Fassung.

## **II. ARBEITSVERHÄLTNIS**

### **Arbeitsvertrag**

#### Artikel 3.

Der Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgt mit der Unterzeichnung eines Einzelarbeitsvertrages unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen. Jede Änderung des Einzelarbeitsvertrages erfolgt durch eine Zusatzvereinbarung und nur mit Zustimmung beider Vertragsparteien.

Mit jedem Einzelarbeitsvertrag werden die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien auf Basis der Arbeitsrichtlinie geregelt.

## Arbeitsrichtlinie für STRABAG SE-Konzernfirmen in RUMÄNIEN

Salariații au obligația de a aduce la cunoștința angajatorului orice alt raport juridic de muncă încheiat în paralel cu un alt angajator, într-o perioadă de maxim 15 zile de la angajare sau 15 zile de la începerea noii relații contractuale.

Atunci când salariații intenționează să încheie în paralel un raport juridic de muncă cu un alt angajator care desfășoară activități concurente societății, încheierea raportului juridic se va face numai cu aprobarea prealabilă a conducerii societății. Acest lucru este valabil și pentru raporturi de muncă încheiate cu un alt angajator, existente la data intrării în vigoare a prezentului regulament.

Încheierea unui CIM este strict controlată și în unele cazuri, interzisă, pentru salariații aflați într-o relație de rudenie și care au raporturi șef-subordonat, astfel încât o persoană controlează prestația celeilalte. În cazul în care o asemenea situație apare ulterior semnării unui CIM, respectiv după publicarea / afișarea prezentului regulament cadru, SOCIETATEA este în drept a transfera una din aceste persoane la o altă societate a GRUPULUI.

### **Confidentialitate**

#### Articolul 4.

În acest sens, vor fi respectate nemijlocit prevederile directivei de concern privind protecția datelor.

Obligația de respectare se aplică pe întreaga durată a contractului individual de muncă și, de asemenea, după încetarea relației de muncă, până când aceste date/informații sunt publicate de către companie.

Încălcarea interdicției constituie abatere disciplinară gravă și angajează răspunderea disciplinară, si/sau penală – după caz – a salariaților.

### **Perioada de probă**

#### Articolul 5.

La încheierea CIM pe durata nedeterminată, pentru noii salariați este prevăzută o perioadă de probă de maxim 90 zile calendaristice, conform legislației în vigoare, dacă în contractul individual de muncă nu este prevăzut altfel. Această perioadă se prelungește la maxim 120 zile calendaristice pentru pozițiile de conducere.

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber über sonstige Arbeitsverhältnisse, welche diese in Parallel mit einem anderen Arbeitgeber abgeschlossen haben, innerhalb von maximal 15 Tagen ab der Einstellung oder 15 Tagen ab Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses zu informieren.

Beabsichtigt der Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis in Parallel mit einem anderen Arbeitgeber abzuschließen, welcher Tätigkeiten in derselben Branche wie die Gesellschaft durchführt, ist dafür die vorherige Zustimmung der Gesellschaft notwendig. Das gilt auch für jene bereits abgeschlossenen Arbeitsverhältnisse mit einem anderen Arbeitgeber, die am Datum des Inkrafttretens der vorliegenden Arbeitsrichtlinie bereits bestehen.

Der Abschluss eines Arbeitsverhältnisses ist unzulässig, wenn verwandte Arbeitnehmer in einem direkten Vorgesetzten/Untergebenenverhältnis zueinander stehen und sich dadurch gegenseitig, hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung, zu kontrollieren hätten. Sollte eine solche Situation nach dem Unterfertigungszeitpunkt des Einzelarbeitsvertrages, bzw. nach der Veröffentlichung dieser Richtlinie eintreten, darf die Gesellschaft diese Arbeitnehmer zu einer anderen Gesellschaft des Konzerns abstellen.

### **Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse**

#### Artikel 4.

Es sind diesbezüglich unmittelbar die Bestimmungen der KRL Datenschutz einzuhalten.

Die Einhaltungspflicht gilt für die gesamte Zeitspanne des Einzelarbeitsvertrages und auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, bis diese Daten/Informationen von der Gesellschaft veröffentlicht werden

Die Missachtung dieses Verbotes ist als disziplinarische Abweichung zu betrachten und hat Auswirkung sowohl auf die Disziplinar- als auch auf die Strafverantwortung der Arbeitnehmer.

### **Probezeit**

#### Artikel 5.

Für neu eintretende Arbeitnehmer, mit Arbeitsvertrag für unbestimmte Dauer, gilt eine Probezeit gemäss Gesetz von maximal 90 Kalendertagen, falls im Einzelarbeitsvertrag nichts anderes geregelt ist. Diese erhöht sich bei Führungspositionen auf maximal 120 Kalendertagen.

În cazul absolvenților și în cazul contractelor de muncă încheiate pe durată determinată, se aplică prevederile legale.

Im Falle von erstmalig beschäftigten Absolventen, und im Falle von Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Dauer, werden die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten.

În timpul perioadei de probă, ambele părți au dreptul de a înceta relația de lucru în scris, fără a mai respecta preavizul de demisie/concediere și fără a se putea pretinde despăgubiri, însă cu plata la zi a drepturilor cuvenite.

Während der Probezeit können beide Parteien das Arbeitsverhältnis jederzeit schriftlich, ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne Anspruch auf Entgelt, aber mit der Einhaltung aller gesetzlichen Rechte, einseitig auflösen.

## **Definiția locului de muncă**

### Articolul 6.

Prin „loc de muncă” se înțelege acel loc specificat în CIM, unde se execută obligațiile angajatului.

Locul de muncă poate fi stabil (fix) sau mobil.

#### Loc de muncă stabil (fix)

Locul de muncă "stabil (fix)" este locul identificat prin CIM pentru executarea obligațiilor angajatului. De regulă, se specifică următoarele locuri de muncă stabile: centrală, respectiv sediul, sucursala "X", cariera "X" și stația de asfalt "X", amenajarea centrală de ateliere și de laboratoare, etc.

#### Loc de muncă mobil

CIM prevede "loc de muncă mobil" ori de câte ori prin natura muncii salariatului acesta va executa obligațiile asumate în orice localitate și / sau amplasament în care SOCIETATEA are nevoie de munca sa.

În situația în care locul de muncă este definit ca mobil, schimbarea localității și / sau amplasamentului în care lucrează salariatul nu necesită nici modificarea CIM și nici acordul salariatului.

Prestațiile de mobilitate pot fi exprimate, în funcție de negocierea dintre părți, fie în quantum fix lunar, în acest caz fiind incluse în salariul lunar brut, în componenta "spor netarifar la angajare", sau în quantum zilnic, adăugându-se la salariu. În cazul prestațiilor de mobilitate zilnice, acestea vor fi la nivel egal cu diurna zilnică, stabilită pentru societățile grupului STRABAG din România.

## **Încetarea raporturilor de muncă**

### Articolul 7.

Încetarea CIM, respectiv a raporturilor de muncă, poate avea loc în condițiile contractuale, ale REGULAMENTULUI și prevederilor legale în vigoare în România.

## **Definition des Arbeitsortes**

### Artikel 6.

Unter Arbeitsort versteht man jenen Ort laut Einzelarbeitsvertrag, wo die Pflichten des Arbeitnehmers verrichtet werden.

Der Arbeitsort kann als gleichbleibend (fix) oder als wechselnd (mobil) bestimmt sein.

#### Gleichbleibender Arbeitsort

Der gleichbleibende (fixe) Arbeitsort ist jene Arbeitsstelle laut Einzelarbeitsvertrag, wo die Pflichten des Arbeitnehmers durchgeführt werden. In der Regel werden folgende Arbeitsstellen angeführt: Zentrale bzw. Hauptsitz; Zweigniederlassungen „X“, Steinbruch „X“ und Mischanlage „X“, zentrale Werkstätteneinrichtungen und zentrale Laboreinrichtungen, etc.

#### Wechselnder Arbeitsort

Der Einzelarbeitsvertrag sieht einen „Wechselnden Arbeitsort“ vor, wann immer der Arbeitnehmer zwecks Erfüllung seines Einzelarbeitsvertrages an einem anderen Ort seine Pflichten wahrnehmen muss.

Im Falle des mobilen Arbeitsplatzes, benötigt der Wechsel der Ortschaft bzw. des Arbeitsortes, wo der Arbeitnehmer arbeitet, keine Änderung des Einzelarbeitsvertrages bzw. keine Zustimmung des Arbeitnehmers.

Das Mobilitätsgeld kann je nach den Verhandlungen zwischen den Parteien entweder in einem fixen monatlichen Betrag ausgedrückt werden, wobei sie in diesem Fall als Teil des monatlichen Bruttolohn-/gehalt enthalten sind, oder in einem täglichen Betrag, der hinzukommt. Die Höhe der täglichen Mobilitätsbeihilfe entspricht der Höhe des Tagegelds, das für die Unternehmen des STRABAG-Konzerns in Rumänien festgelegt wurde.

## **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### Artikel 7.

Die Auflösung des Einzelarbeitsvertrages bzw. des Arbeitsverhältnisses kann aufgrund der Vertragsbestimmungen, der Arbeitsrichtlinie und nach gültigem, rumänischem Arbeitsgesetz erfolgen.

În cazul în care nu intervin alte înțelegeri între părțile semnatare ori alte situații legale, CIM încheiate pe o perioadă de timp determinată încetează la data prevăzută în acest sens.

Solange es keine anderen Vereinbarungen oder gesetzlichen Situationen zwischen den Vertragsparteien gibt, werden jene Einzelarbeitsverträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen worden sind, zum im Vertrag vorgesehenen Termin aufgelöst.

### **Preaviz de concediere/demisie**

#### Articolul 8.

Atât SOCIETATEA (cu excepția situațiilor disciplinare), cât și salariații pot declara încetarea CIM numai cu un preaviz, conform legislației în vigoare.

### **Kündigungsfristen**

#### Artikel 8.

Die Gesellschaft (mit der Ausnahme der Disziplinarübertretungen) bzw. der Arbeitnehmer dürfen den Einzelarbeitsvertrag nur unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist gemäss der rumänischen Gesetzgebung auflösen.

### **Condițiile de muncă/protecția muncii**

#### Articolul 9.

Angajatorul se obligă să ia toate măsurile necesare și să respecte normele privind condițiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, potrivit cu legislația în vigoare. Salariații se obligă să respecte toate regulile stabilite de angajator în acest sens.

### **Arbeitsbedingungen/Arbeitsschutz**

#### Artikel 9.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Normen für Arbeitsbedingungen und Regelungen des Arbeitsschutzes bzw. der Arbeitsmedizin, gemäss der gültigen Gesetzgebung einzuhalten. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich alle in dieser Hinsicht, seitens dem Arbeitgeber festgelegte Regeln, einzuhalten.

## **III. PROGRAMUL DE LUCRU ȘI PAUZELE. REPAUSUL SĂPTĂMÂNAL**

## **III. ARBEITSZEIT UND -PAUSEN. WÖCHENTLICHE RUHEZEIT**

### **Programul normal de lucru/ repausul săptămânal**

#### Articolul 10.

Săptămâna de lucru însumează cinci zile lucrătoare, de luni până vineri, cu un program normal de lucru de 40 de ore. Repausul săptămânal este format din două zile consecutive, pe săptămână. Acesta se acordă, de regulă, sâmbata și duminica.

### **Normalarbeitszeit/ Ruhezeit**

#### Artikel 10.

Die Arbeitswoche umfasst fünf Arbeitstage, von Montag bis Freitag, mit einer normalen Arbeitszeit von 40 Stunden. Die Ruhezeit besteht aus zwei nacheinanderfolgende Tagen in der Woche, Diese werden in der Regel am Samstag und am Sonntag gewährt.

Programul normal de lucru zilnic este împărțit după cum urmează:

- de luni până joi: program de lucru de 8,5 ore (cu o oră pauză de masă între ora 12:00 și 13:00, neinclusă în program);
- vinerea: program de lucru de 6 ore (fără pauză de masă). Această împărțire este valabilă pentru centralele operative și pentru BRVZ din București.

- Es gilt eine einheitliche Normalarbeitszeit wie folgt:
- Von Montag bis Donnerstag: 8,5 Stunden tägliche Arbeitszeit (1 Stunde Mittagspause zwischen 12:00 und 13:00 Uhr);
  - Freitag: 6 Stunden tägliche Arbeitszeit (ohne Mittagspause)
- Diese Aufteilung gilt für operative Zentralen und für die Firma BRVZ in Bukarest.

Prevederile aliniatelor precedente nu se aplică personalului de pe șantieri și asimilat. Aici se vor conveni între părți programe de lucru, în funcție de cerințele locale, cu respectarea legislației în vigoare.

Die oben angeführten Bestimmungen gelten nicht für das Baustellenpersonal oder desgleichen. Hier erfolgt eine einvernehmliche Arbeitszeit-/pausenregelung nach den lokalen Erfordernissen, unter der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen

La locurile de muncă unde nu există posibilitatea încadrării în durată normală a timpului zilnic de lucru se vor putea utiliza forme specifice de organizare a timpului de muncă cum ar fi:

- lucrul în ture
- program fracționat

An jenen Arbeitsplätzen wo aus tätigkeitspezifischen Gründen keine Möglichkeit besteht, die normale Arbeitszeit einzuhalten, können auch spezifische organisatorische Formen angewandt werden wie

- Arbeit in Schichten
- Teilzeit.

## **Reglementare program de lucru**

### Articolul 11.

Reglementările programului de lucru se vor stabili sau modifica pe fiecare societate/ domeniu / centru de cost în parte, numai de comun acord cu conducerea societății.

## **Reducerea volumului de muncă**

### Articolul 12.

În cazul în care SOCIETATEA este în situația de a reduce volumul de muncă, cu caracter temporar, iar un anumit număr de angajați nu mai sunt productivi din motive neimputabile lor, pentru o perioadă de timp definită, SOCIETATEA poate considera zilele lucrătoare din această perioadă și în care angajații nu lucrează, ca fiind :

- zile somaj tehnic
- zile lucrătoare în care angajatul consumă, de comun acord, concediul de odihnă
- zile lucrătoare în care se stabilește de comun acord concediu fără plată

Pe perioada concediului fără plată, angajatul nu are nici un drept asupra veniturilor sale.

Pe lângă măsurile expuse mai sus, pot fi adoptate, cu acordul părților și alte măsuri prevăzute de legislație.

## **Arbeitszeitregelung**

### Artikel 11.

Die Arbeitszeitregelungen werden je Firma/Bereich/ Kostenstelle nur in Abstimmung mit Geschäftsführung/Vorstand beschlossen bzw. geändert.

## **Minderung des Arbeitsvolumens**

### Artikel 12.

Kommt es bei der Gesellschaft zur Minderung des Arbeitsvolumens mit zeitweiligem Charakter und kann eine bestimmte Anzahl der Arbeitnehmer für einen gewissen Zeitraum nicht produktiv eingesetzt werden, kann die Gesellschaft diese Tage, die Arbeitstage sind, an denen aber die Arbeitnehmer nicht arbeiten, als:

- "technische Arbeitslosigkeit"
- Arbeitstage, an denen einvernehmlich Urlaub konsumiert wird,
- Arbeitstage, an denen im Einvernehmen unbezahlter Urlaub vereinbart wird, bestimmen.

Während der Zeit des unbezahlten Urlaubs hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf seine Bezüge.

Weiters können andere gesetzliche Möglichkeiten, welche im beiderseitigen Einvernehmen beschlossen werden, umgesetzt werden.

## **IV. DETERMINAREA VENITURILOR**

### **Principii de încadrare**

#### Articolul 13.

Principiul de bază al încadrării este: salariu comparabil pentru prestație comparabilă executată în locuri de muncă comparabile.

### **Componentă venituri**

#### Articolul 14.

Salariul lunar brut este alcătuit din:

- salariul de bază tarifar brut (baza tarifară) conform grilei de salarizare minimale (anexa 1 la regulament).
- spor salarial netarifar

## **IV. BESTIMMUNG DER BEZÜGE**

### **Einstufungsprinzipien**

#### Artikel 13.

Das Grundprinzip der Einstufung lautet: vergleichbarer Lohn bzw. vergleichbarer Gehalt für vergleichbare Leistung, durchgeführt am vergleichbaren Ort.

### **Bezugsgestaltung**

#### Artikel 14.

Das Gehalt bzw. der Lohn besteht aus:

- Basisbezug laut Mindestlohn-/gehaltstabelle gemäß Anhang 1 zur Arbeitsrichtlinie
- Außertarifliche Lohn/Gehaltszulage

### Salariul de bază tarifar brut

Salariul de bază tarifar brut (baza tarifară) rezultă din încadrarea într-o grupă tarifară din grila anexă.

### Sporul salarial netarifar

Sporul netarifar de salariu corespunde diferenței dintre salariul/salariul efectiv negociat și salariul de bază, conform tabelului anexat. Cu această sumă, părțile convin că sunt incluse toate sporurile și indemnizațiile permanente prevăzute de lege.

Componentele salariale reale care alcătuiesc salariul de bază lunar brut (clasificarea în funcție de grila de salarizare + sporul netarifar de salariu) sunt înscrise în sumă totală ca salariu de bază lunar brut în documentele oficiale care fac referire la acesta. Salariul de bază lunar brut - văzut ca sumă a celor două componente - va respecta prevederile legale privind salariul minim național. Salariul de bază lunar brut - așa cum este descris mai sus - nu poate face obiectul unei modificări unilaterale în ceea ce privește suma totală. Orice modificare a sumei totale este supusă acordului ambelor părți, în conformitate cu dispozițiile legale.

## Indexarea

### Articolul 15.

Indexarea este discutată o dată pe an cu reprezentanții salariaților. În acest sens, este luată în considerare, ca valoare de orientare, inflația anului încheiat. Aplicarea se face cu data de 01.04.

Salariații care s-au alăturat grupului în perioada 1 octombrie - 31 decembrie a anului precedent vor primi o indexare de 50% din procentul stabilit pentru data de 1 aprilie. Salariații care s-au alăturat grupului în perioada 1 ianuarie - 31 martie a anului în curs, nu primesc indexare pașală.

## Remunerare ore suplimentare / ore de noapte

### Articolul 16.

Sunt considerate ore suplimentare numai acele ore efectuate peste orele de program la cererea expresă a angajatorului, cu acordul angajatului.

Orele suplimentare pot fi compensate sau plătite cu un spor. Sporul pentru ore suplimentare este de 75%.

### Basisbezug

Der Basisbezug ergibt sich aus der Einstufung in eine Tarifgruppe gemäß anliegender Tabelle.

### Außertarifliche Lohn-/Gehaltszulage

Die außertarifliche Lohn-/Gehaltszulage entspricht, der Differenz zwischen dem verhandelten Istlohn-/gehalt und dem Basisbezug gemäß beiliegender Tabelle. Mit diesem Betrag vereinbaren die Seiten dass alle gesetzlich vorgesehene permanente Zulagen inkludiert werden

Die Lohn-/Gehaltsbestandteile, welche den monatlichen Vertragsbruttobezug bilden (Einstufung laut Tariftabelle + Lohn-/Gehaltszulage) werden in der Gesamtsumme als monatlicher Vertragsbruttobezug in den offiziellen Dokumenten, welche daran Vermerk machen, eingetragen. Der monatliche Vertragsbrutto- als Summe der beiden Bestandteile gesehen, wird die gesetzliche Bestimmungen hinsichtlich des Landesmindestbezüge einhalten. Der monatliche Vertragsbrutto - wie oben beschrieben- kann nicht der Gegenstand einer einseitigen Änderung sein, was die Gesamtsumme betrifft. Jede Änderung der Gesamtsumme unterliegt der Zustimmung beider Seiten, mit Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen.

## Wertsicherung

### Artikel 15.

Die Wertsicherung wird einmal jährlich in Absprache mit der AN-Vertretung bestimmt. Dabei gilt als Orientierungswert die offizielle Inflation des abgeschlossenen Jahres. Die Umsetzung passiert mit dem Stichtag 01.04.

Arbeitnehmer:innen, welche im Zeitraum 01.10. bis 31.12. im vergangenen Jahr in den Konzern eingetreten sind, erhalten ab 01.04. eine pauschale Erhöhung von 50% der bestimmten Pauschalerhöhung. Arbeitnehmer:innen, welche im Zeitraum 01.01. bis 31.03. in den Konzern eingetreten sind bzw. eintreten, erhalten keine pauschale Erhöhung

## Vergütung Mehrarbeitszeit/ Nacharbeit

### Artikel 16.

Es sind nur jene Stunden, welche über die Normalarbeitszeit hinaus geleistet werden, nur aufgrund eines besonderen Antrages des Arbeitgebers, mit dessen Zustimmung als Überstunden zu betrachten.

Die Überstunden können mit Zeit ausgeglichen, oder mit einem Zuschlag abgegolten werden. Der Zuschlag für Überstunden ist 75%.

Se consideră muncă de noapte, munca prestată între orele 22:00-6:00. Munca de noapte trebuie autorizată de către conducerea direcției. În acest caz se aplică:

(a) fie o reducere a timpului de lucru cu o oră, în raport cu programul normal de lucru în zilele în care lucrează cel puțin trei ore pe timp de noapte, fără ca aceasta să conducă la o reducere a salariului de bază;

(b) fie plata unui spor de 25 % din salariul de bază pentru munca de noapte, în cazul în care orele lucrate reprezintă cel puțin trei ore de muncă de noapte din timpul normal de lucru.

Es wird als Nachtarbeit die Arbeit zwischen 22,00 und 6,00 Uhr betrachtet. Nachtarbeit ist durch die DRL zu genehmigen. In diesem Fall gilt:

(a) entweder eine um eine Stunde verkürzte Arbeitszeit im Verhältnis zur Normalarbeitszeit an Tagen, an denen sie mindestens drei Stunden Nachtarbeit leisten, ohne dass dies zu einer Kürzung des Grundlohns führt;

(b) Zahlung von einem Zuschlag von 25 % des Grundgehalts für Nachtarbeit, wenn die geleistete Arbeitszeit mindestens drei Stunden Nachtarbeit im Verhältnis zur normalen Arbeitszeit beträgt.

## **Termene de plată a salariilor**

### Articolul 17.

Plata salariilor tuturor salariaților se va face prin virament bancar. În acest scop salariații vor comunica la angajare, către BRVZ-administrație personal, un cont bancar valabil.

Salariile lunare se vor achita după cum urmează:

- avansul: în una din ultimele două zile lucrătoare ale lunii curente
- restul de plată: în una dintre ultimele două zile lucrătoare anterioare datei de 15 a lunii următoare celei lucrate.

## **Prime**

### Articolul 18.

Conform directivelor CONCERNULUI se va stabili pe fiecare direcție un buget pentru prime, care se pot acorda angajaților TESA până la sfârșitul lunii iulie a anului următor celui lucrat.

În cazul muncitorilor există posibilitatea de a primi, în funcție de munca efectuată, o primă lunară.

## **Auszahlungstermine der Bezüge**

### Artikel 17.

Die Auszahlung der Löhne und Gehälter aller Arbeitnehmer erfolgt durch Banküberweisung. Die Arbeitnehmer werden dafür, bei der Einstellung, eine gültige Bankverbindung an das BRVZ, Abteilung Lohn/Gehalt, bekanntgeben.

Die monatlichen Bezüge werden wie folgt zur Auszahlung gebracht:

- Akontozahlung: an einem der letzten 2 Arbeitstage des laufenden Monats
- Restzahlung: im Folgemonat, an einem der letzten 2 Arbeitstage vor dem 15. des Monats.

## **Prämien**

### Artikel 18.

Gemäß Konzernrichtlinie wird pro Direktion ein Prämienbudget ermittelt, welches bis Ende Juli des Folgejahres an die Angestellten ausgeschüttet werden kann.

Es besteht bei den Arbeitern die Möglichkeit, je nach Arbeitseinsatz, eine monatliche Leistungsprämie zu gewähren.

## **V. CONCEDIUUL ANUAL**

### **Dreptul la concediu de odihnă**

#### Articolul 19.

(1) Angajatul are în funcție de vechimea în muncă următoarele drepturi la concediu:

Sub 15 ani vechime: 21 zile lucrătoare  
Peste 15 ani vechime: 25 zile lucrătoare

## **V. JAHRESURLAUB**

### **Urlaubsanspruch**

#### Artikel 19.

(1) Der Arbeitnehmer hat in Abhängigkeit seiner Lebensarbeitszeit folgende einheitliche Urlaubsansprüche:

Unter 15 Arbeitsjahre: 21 Arbeitstage  
Über 15 Arbeitsjahre: 25 Arbeitstage

## Arbeitsrichtlinie für STRABAG SE-Konzernfirmen in RUMÄNIEN

(2) Acordarea concediului de odihnă anual în cuantum de 25 de zile lucrătoare pentru salariații cu o vechime în muncă de peste 15 ani se va realiza cu respectarea următoarelor condiții:

(a) În măsura în care salariatul realizează 15 ani de vechime în muncă (integral) în primele 6 luni ale anului în curs, salariatul va putea solicita majorarea duratei concediului la 25 de zile lucrătoare cu efect în cursul anului respectiv.

(b) Pentru salariații care realizează 15 ani de vechime în muncă (integral) în a doua jumătate a anului în curs, respectiv în ultimele 6 luni ale anului în curs, majorarea duratei concediului de odihnă la 25 de zile lucrătoare se va acorda începând cu anul următor celui în curs.

(c) Majorarea duratei concediului de odihnă se va realiza exclusiv în baza cererii salariatului cu prezentarea documentelor justificative (spre exemplu, carte de muncă, adeverință emisă de fostul angajator sau orice alte documente justificative) și verificarea îndeplinirii condițiilor de acordare detaliate mai sus de către angajator.

(3) Dreptul la concediu de odihnă anual în cuantum 25 de zile lucrătoare se naște numai pentru viitor. În cazul în care cererea este depusă ulterior împlinirii vechimii în muncă de 15 ani, majorarea se va acorda începând cu anul în curs în care cererea este depusă sau începând cu anul următor celui în curs, după caz, fără a avea însă efect retroactiv.

(2) Die Gewährung des jährlichen Urlaubs in Höhe von 25 Arbeitstagen, für die Arbeitnehmer mit einem Dienstalter von mehr als 15 Jahren, erfolgt unter folgenden Bedingungen:

(a) Soweit der Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten des laufenden Kalenderjahres 15 (volle) Lebensarbeitsjahre erreicht, kann der Arbeitnehmer eine Erhöhung des Urlaubsanspruches auf 25 Arbeitstage mit Wirkung ab dem laufenden Kalenderjahres beantragen.

(b) Für die Arbeitnehmer, die in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres die 15 (vollen) Lebensarbeitsjahre erreichen, d. h. in den letzten sechs Monaten des laufenden Kalenderjahres, wird die Steigerung des jährlichen Urlaubsanspruches, auf 25 Arbeitstage, ab dem folgenden Kalenderjahr gewährt.

(c) Die Steigerung des Urlaubsanspruches erfolgt ausschließlich auf Antrag des Arbeitnehmers mit Vorlage der notwendigen Rechtfertigungsdokumente (z. B. Arbeitsbuch, Bescheinigung des früheren Arbeitgebers oder sonstiger Belege) und der Überprüfung der Erfüllung der oben genannten detaillierten Bedingungen für die Gewährung, durch den Arbeitgeber.

(3) Der Anspruch auf den Jahresurlaub in Höhe von 25 Arbeitstagen entsteht nur für die Zukunft. Wird der Antrag nach dem Ablauf des 15-jährigen Dienstalters gestellt, so wird die Erhöhung ab dem Kalenderjahr, in dem der Antrag gestellt wird, oder gegebenenfalls ab dem folgenden Kalenderjahr, ohne rückwirkende Wirkung, gewährt.

### **Consumarea concediului**

#### Articolul 20.

Perioada pentru consumul concediului se va stabili de comun acord cu conducerea prin intermediul planificării de concediu, cu respectarea necesităților SOCIETĂȚII.

Dreptul la concediu trebuie consumat în anul la care se referă. Planificarea concediului se va face potrivit reglementărilor legale (în cazul angajaților TESA se pune la dispoziție o aplicație dedicată acestui scop, prin intermediul "goAPP") și trebuie, de principiu, respectată în mod obligatoriu. Dacă acest lucru nu este posibil, din motive obiective, atunci zilele de concediu rămase trebuie consumate, de comun acord cu conducerea societății, într-o perioadă de maxim 18 luni, începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul de concediu.

În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care are dreptul în anul calendaristic respectiv, acesta are obligația de a solicita concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

### **Urlaubskonsum**

#### Artikel 20.

Der Zeitpunkt des Urlaubskonsums wird in Abstimmung mit der Geschäftsführung mittels Urlaubsplan unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse bestimmt.

Der Urlaubsanspruch soll im Jahr des Zuwachses konsumiert werden. Die Planung des Urlaubes erfolgt mittels dem gesetzlich vorgesehenen Urlaubsplan ( im Falle der Angestellten steht dafür, über "goApp" eine elektronische Anwendung zur Verfügung) und ist grundsätzlich verbindlich einzuhalten. Wenn dies, aus gerechtfertigten Gründen nicht möglich ist, müssen die offenen Urlaubsresttage, nur im Einvernehmen mit der Geschäftsführung, bis spätestens in 18 Monaten, anfangend mit dem Folgejahr, nach der Entstehung des Urlaubsrechtes, konsumiert werden.

Ist der Arbeitnehmer aus berechtigten Gründen nicht in der Lage, den ihm in dem betreffenden Kalenderjahr zustehenden Jahresurlaub ganz oder teilweise zu nehmen, so ist er verpflichtet, den nicht genommenen Jahresurlaub innerhalb eines Zeitraums von 18 Monaten ab dem Jahr zu beantragen, das auf das Jahr folgt, in dem der Anspruch auf Jahresurlaub entstanden ist

Reportarea concediului de odihnă în condițiile mai sus menționate se va face în baza unei cereri scrise motivate înaintate Superiorului Ierarhic/ Administratorului. În lipsa unei cereri scrise justificate, toți salariații trebuie să efectueze integral concediul de odihnă în anul calendaristic în curs.

Orice concediu anual de odihnă acumulat nu se va mai putea efectua dacă nu este utilizat în perioada menționată mai sus, în măsura în care salariatul s-a abținut în mod deliberat și cu buna știință de la a-și lua concediul anual plătit după ce i s-a oferit posibilitatea de a-și exercita dreptul în acest sens.

Plecarea Salariatului în concediu fără aprobarea prealabilă a Angajatorului reprezintă absență nemotivată și poate duce la sancționarea disciplinară a salariatului.

## **Concediul societății/zile punte**

### Articolul 21.

Având în vedere că în domeniul construcțiilor, activitatea încetează de obicei în zilele „punte” și la sfârșitul anului, iar consumând concediu de odihnă, salariații își pot prelungi perioada de repaus, în aceste zile toate unitățile grupului vor avea închis.

Întreaga companie este în concediu în perioada trecerii dintre ani.

În zilele "punte" toți salariații TESA vor consuma concediu de odihnă. În cazul muncitorilor, acest lucru se stabilește la nivelul conducerii de Bereich.

În cazul în care salariații nu mai au dreptul la concediu de odihnă, se va consuma concediu fără salariu sau compensare ore în perioada concediului societății.

## **Concediul fără plată**

### Articolul 22.

Concediul fără salariu se poate executa numai cu acordul scris și prealabil al SOCIETĂȚII. Pentru acordarea concediului fără salariu se vor respecta prevederile legale în vigoare.

## **Înteruperea activității**

### Articolul 23.

a) La întreruperea activității de către salariați (absențe de la serviciu) se va anunța SOCIETATEA în termen de 48 de ore și ulterior se va motiva această absență prin documente; în caz contrar ori în caz de justificări nepotrivite întreruperea va fi considerată absență nemotivată, cu toate consecințele aferente, conform legislației muncii.

Die Übertragung des Erholungsurlaubs unter den vorgenannten Bedingungen erfolgt auf der Grundlage eines begründeten schriftlichen Antrags, der an den unmittelbaren Vorgesetzten/Verwalter zu richten ist. Liegt kein begründeter schriftlicher Antrag vor, so ist jeder Arbeitnehmer verpflichtet, seinen gesamten Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr zu nehmen.

Der angesammelte Jahresurlaub verfällt, wenn er nicht innerhalb der oben genannten Frist in Anspruch genommen wird, sofern der Arbeitnehmer vorsätzlich und wissentlich auf die Inanspruchnahme des bezahlten Jahresurlaubs verzichtet hat, nachdem er die Möglichkeit hatte, sein Recht darauf auszuüben.

Die Inanspruchnahme von Urlaub ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers stellt ein unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst dar und kann zu disziplinarischen Maßnahmen gegen den Arbeitnehmer führen

## **Betriebsurlaub/Brückentage**

### Artikel 21.

Da die Bauwirtschaft in der Regel an den Fenstertagen ruht und sich mit nur wenige Urlaubstage eine längere zusammenhängende Freizeit für die Arbeitnehmer:innen erreichen lässt, halten die Betriebsstätten an diesen Tagen geschlossen

Das gesamte Unternehmen hält zum Kalenderjahreswechsel Betriebsurlaub.

An den Brückentagen konsumieren alle Angestellten Urlaub. Im Falle der gewerblichen Arbeitnehmer:innen ist dieses auf Bereichsleitungsebene zu bestimmen.

Sollten die Arbeitnehmer:innen keinen Urlaubsanspruch mehr haben, wird für die Zeitspanne des Betriebsurlaubes/Fenstertagen unbezahlter Urlaub oder Zeitausgleich, konsumiert.

## **Unbezahlter Urlaub**

### Artikel 22.

Unbezahlter Urlaub kann nur mit schriftlicher Zustimmung der Gesellschaft, gemäss Gesetz erfolgen. Der Konsum von unbezahlter Urlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## **Arbeitsverhinderungen**

### Artikel 23.

a) Arbeitsverhinderungen sind innerhalb von 48 Stunden der Gesellschaft mitzuteilen und im Nachhinein schriftlich durch Dokumente zu belegen, da ansonsten oder im Falle einer fälschlichen Rechtfertigung diese Arbeitsverhinderungen als nicht entschuldigtes Fernbleiben mit allen daraus folgenden Konsequenzen gemäß Arbeitsgesetz gewertet werden.

b) În situația unui concediu medical, salariații vor trebui să anunțe superiorul ierarhic asupra acestei situații, în termen de 24 ore, furnizând în acest termen toate informațiile cerute de legislație (unitatea medicală prescripționare, medicul prescripțor, cod parafă, etc.). În situația în care apariția stării de incapacitate temporară de muncă a intervenit în zilele declarate nelucrătoare, salariatul are obligația de a înștiința superiorul ierarhic în prima zi lucrătoare.

c) De asemenea, salariatul trebuie să prezinte certificatul medical corespunzător în termen de 3 zile lucrătoare de la ivirea cazului de incapacitate de muncă, dar nu mai târziu de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul.

d) În cazul prelungirii concediului medical peste durata indicată în certificatul medical inițial, salariatul trebuie să prezinte în termenele indicate la alin. (a) – (b) informațiile și certificatele medicale subsecvente.

e) La rândul său, superiorul ierarhic, are obligația de a transmite fără întârziere informațiile și documentele menționate la alin. (a) – (c) către BRVZ-administrație personal.

f) Nerespectarea prevederilor cuprinse în alineatele (a) - (e) poate atrage suspendarea contractului individual de muncă pentru absență nejustificată de la locul de muncă și/sau sancționarea disciplinară a salariatului și/sau a superiorului ierarhic, inclusiv desfacerea contractului individual de muncă.

### **Zile libere plătite**

Salariații au dreptul la zile libere plătite în următoarele situații:

- căsătoria salariatului	3 zile
- casatoria unui copil	2 zile
- nașterea unui copil	conform legii
- deces rude gradul I sau II	3 zile
- schimbarea domiciliului	1 zi
- donatori de de sânge	conform legii ( 1 zi)
- alte situații	conform legii

Cu excepția situațiilor pentru care legea prevede termene exprese în care se pot acorda zilele libere, toate zilele libere plătite se vor acorda fie numai la momentul evenimentului pentru care sunt gândite, fie în termen de maxim 7 zile anterioare, ori în termen de maxim 7 zile ulterioare intervenirii evenimentului care a determinat acordarea acestor zile. Zilele libere sunt acordate în baza cererii scrise formulate de salariat, cu prezentarea documentului justificativ respectiv conform prevederilor legale și nu se raportează pentru o dată / perioadă ulterioară celei menționate mai sus.

b) Im Falle einer krankheitsbedingten Abwesenheit müssen die Mitarbeiter den für diese Situation zuständigen Vorgesetzten innerhalb von 24 Stunden benachrichtigen und innerhalb dieser Frist alle gesetzlich vorgeschriebenen Angaben machen. Für den Fall, dass die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit nicht- Arbeitstagen Tagen eingetreten ist, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den zuständigen Vorgesetzten am ersten folgenden Arbeitstag zu benachrichtigen

c) Außerdem hat der Arbeitnehmer das entsprechende ärztliche Krankenzertifikat innerhalb von 3 Werktagen nach Eintritt des Arbeitsunfähigkeitsfalls, spätestens jedoch bis zum 5. des Folgemonats, für den der Krankenstand ärztlich erklärt wurde, vorzulegen.

d) Im Falle einer Verlängerung des Krankenstandes über die im ersten ärztlichen Zertifikat angegebene Dauer hinaus, muss der Arbeitnehmer innerhalb der in Abs. a) und c) angegebenen Fristen, diese Informationen und nachfolgende ärztliche Zertifikate vorlegen.

e) Der verantwortliche Vorgesetzte ist seinerseits verpflichtet, die genannten Informationen und Unterlagen unverzüglich an BRVZ , Personalabteilung zu übermitteln.

f) Die Nichteinhaltung der in den Absätzen (a) - (e) enthaltenen Bestimmungen hat als Folge die Aufhebung des Einzelarbeitsvertrags wegen ungerechtfertigter Abwesenheit und/oder die disziplinarische Sanktionierung des Arbeitnehmers und/oder des verantwortlichen Managers, einschließlich der Kündigung des Einzelarbeitsvertrages

### **Freistellungstage**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf entschuldigtes und bezahltes Fernbleiben in folgenden Situationen:

- Ehe des Arbeitnehmers:	3 Tage
- Ehe eines Kindes:	2 Tage
- Geburt eines Kindes:	laut Gesetz
- Todesfall Angehörige des I. oder II Grades	3 Tage
- Umzug in eine neue Wohnung:	1 Tag
- Blutspenden:	laut Gesetz ( 1 Tag)
- Andere Situationen	laut Gesetz

Mit Ausnahme von Situationen, für die das Gesetz ausdrückliche Fristen für die Gewährung von Urlaubstagen vorsieht, werden alle bezahlten Urlaubstage entweder nur zum Zeitpunkt des Ereignisses, für das sie bestimmt sind, oder innerhalb von höchstens 7 Tagen vor oder innerhalb von höchstens 7 Tagen nach dem Eintreten des Ereignisses, für das die Tage gewährt wurden, gewährt. Die Urlaubstage werden auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmers unter Vorlage der gesetzlich vorgeschriebenen Belege gewährt und können nicht auf einen späteren Zeitpunkt/Zeitraum übertragen werden als den oben genannten.

## **VI. DREPTURI SPECIALE**

### **Delegația / detașarea**

#### Articolul 24.

SOCIETATEA poate detașa sau delega salariații, în scopul îndeplinirii CIM, de la locul stabil de muncă la un alt loc / societate pentru o perioadă determinată de timp, în condițiile prevăzute de către legislație.

### **Diurna**

#### Articolul 25.

Toți salariații care sunt delegați sau detașați într-o localitate, care se află la o distanță mai mare de 5 km față de locul lor permanent de muncă, primesc, indiferent de funcția lor, respectiv de instituția unde își desfășoară activitatea, o diurna zilnică (pentru 24 de ore), în condițiile legii.

Cuantumul actual al diurnei zilnice de delegare este menționat în Anexa 2, la actualul Regulament

Numărul zilelor calendaristice pe perioada cărora salariații se află în delegație sau detașare se va calcula de la data și ora plecării, respectiv până la data și ora sosirii mijlocului de transport până și de la localitatea delegării sau a detașării, luând în considerare 24 de ore într-o zi.

În cazul unei delegații cu o durată de numai o zi, diurna se va plăti doar în situația în care aceasta depășește 12 ore. Tot astfel, dacă delegația nu cuprinde un multiplu de 24 ore, pentru care se plătește diurna zilnică, diurna se va plăti în ultima fracțiune pentru o zi, numai dacă aceasta cuprinde minim 12 ore.

Drepturile bănești prevăzute mai sus sunt valabile numai pentru delegațiile sau detașările pe teritoriul țării.

Plata diurnelor de deplasare se va face numai de către BRVZ București-administrare personal, odată cu plata drepturilor bănești de la lichidare.

Salariații care vor fi detașați sau delegați în afara țării, beneficiază de transport și cazare plătite de companie, iar diurna va fi în cuantumul prevăzut de lege.

### **Decontare cheltuieli cazare**

#### Articolul 26.

## **VI. SONDERERSTATTUNGEN**

### **Entsendung/Delegation**

#### Artikel 24.

Die Gesellschaft kann den Arbeitnehmer zur Erfüllung des Einzelarbeitsvertrages von seinem permanenten Arbeitsort an einen anderen Ort / an eine andere Gesellschaft für einen bestimmten Zeitraum delegieren oder entsenden, unter der Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen.

### **Taggeld**

#### Artikel 25.

Jene Arbeitnehmer, welche in eine Ortschaft delegiert oder entsandt werden, die mehr als 5 Kilometer von ihrer permanenten Arbeitsstätte entfernt ist, erhalten, unabhängig von ihrer Funktion bzw. von der Institution, für welche sie tätig sind, eine tägliche Vergütung (für 24 Stunden), unter Einhaltung des Gesetzes.

Die aktuell gültige Vergütung ist in dem Anhang 2 zur gegenwärtiger Richtlinie angeführt

Die Anzahl der Kalendertage, in der sich der Arbeitnehmer in einer Delegation oder Entsendung befindet, wird ab Datum und Uhrzeit der Abfahrt bzw. bis Datum und Uhrzeit der Ankunft der Transportmittel bis und von der Ortschaft der Delegation oder Entsendungen bestimmt, indem man 24 Stunden mit einem Tag bewertet.

Die Vergütung wird bei einer Dauer der Delegation bzw. Entsendung von nur einem Tag bzw. am letzten Tag der Delegation bzw. Entsendung nur dann bezahlt, wenn mindestens 12 Stunden erfüllt sind.

Die oben angeführten Vergütungen sind nur für Inlandsdelegationen bzw. -entsendungen gültig.

Die Auszahlung des Taggeldes wird nur über BRVZ Bukarest-Abteilung Lohn-/Gehalt, am Abrechnungstermin, mit den restlichen Bezügen, durchgeführt.

Jene Arbeitnehmer, welche ins Ausland delegiert bzw. entsandt werden, erhalten die Transport- bzw. Unterbringungskosten von der Gesellschaft bezahlt und das Taggeld in Höhe des gesetzlich vorgeschriebenen Betrages.

### **Nächtigungsgeld**

#### Artikel 26.

Salariații care sunt delegați sau detașați în conformitate cu dispozițiile legale au dreptul la plata cheltuielilor de cazare. Cu privire la nivelul condițiilor de cazare, este necesar a se obține în prealabil autorizația conducerii.

Prin „cazare” se înțeleg hoteluri, moteluri, pensiuni, Camping și structuri agroturistice, care au ca scop găzduirea persoanelor.

Reprezintă o prioritate absolută ca salariații să beneficieze de cazare potrivită, așa cum este descrisă în alineatele precedente, în cazul delegării sau detașării în interes de serviciu. În situații absolut excepționale și justificate, în care salariații delegați sau detașați nu uzează de posibilitățile de cazare legale menționate în lege pentru acest scop (hoteluri, moteluri, pensiuni, camping și structuri agroturistice, care au ca scop găzduirea persoanelor) acestora li se va plăti o contravaloare pentru fiecare noapte de 60,- RON. În aceste situații salariații în cauză, vor prezenta o explicație în scris a motivelor pentru care nu au putut uza de cazare conform legii. Sumele astfel acordate se vor supune legislației în vigoare, în ceea ce privește plata impozitului pe salarii și a contribuțiilor de asigurări sociale.

## Costurile de călătorie

### Articolul 27.

În cazul în care salariații, în scopul executării sarcinilor sau la indicațiile societății, trebuie să utilizeze un mijloc de transport și nu se folosesc de un autovehicul al societății, respectiv transportul nu îi este asigurat prin societate, acesta din urmă va suporta următoarele costuri de călătorie:

- valoarea costurilor efective, dacă angajatul folosește un mijloc de transport public
- contravaloarea a 7,5 litri combustibil pentru fiecare 100 de kilometri parcurși, în cazul în care salariatul folosește propriul autovehicul pentru deplasări în interes de serviciu.

Salariații trebuie să-și deconteze costurile de călătorie cel mai târziu în a treia zi lucrătoare de la terminarea deplasării în interes de serviciu, prin depunerea de documente originale și a raportului de deplasare/călătorie scris. În cazul deplasărilor în străinătate se va lua în considerare cursul valutar al zilei curente pentru, cheltuielile de deplasare, iar pentru diurnă, cursul valutar al ultimei zile a delegației. Dacă deplasarea în străinătate se petrece astfel încât să se treacă în luna următoare, se vor întocmi rapoarte de deplasare separate pentru fiecare lună calendaristică în parte, împărțind perioada. Delegațiile salariaților TESA se vor înregistra în aplicația "Deconturi de călătorie" din "goAPP".

Jene Arbeitnehmer, welche gemäss den gesetzlichen Bestimmungen delegiert oder entsandt werden, haben Anrecht auf Bezahlung der Unterkunftskosten. Bezüglich dem Niveau der Unterkunftsbedingungen muss im Voraus die Genehmigung der Geschäftsführung eingeholt werden

Unter "Unterkunft" versteht man Hotels, Motels, Pensionen, Camping und agroturistische Strukturen, deren Bauzweck die Beherbergung von Personen ist.

Es ist eine absolute Priorität dass die AN im Falle einer Arbeitsreise oder Entsendung eine angemessene Unterkunft bekommen, so wie diese in den vorgehenden Absätzen beschrieben wurde. In absolut gesonderten und gerechtfertigte Ausnahmefällen, wann die delegierten bzw. entsandten Arbeitnehmer von gesetzlich bestimmte Unterkunftsöglichkeiten (Hotels, Motels, Pensionen, Camping und agroturistische Strukturen, deren Bauzweck die Beherbergung von Personen ist) nicht Gebrauch machen können, wird Ihnen ein Gegenwert in Höhe von 60,- RON für jede Nacht gewährt. In dieser Situation werden die betroffene Arbeitnehmer eine schriftliche Gerechtfertigung vorlegen. Die auf dieser Weise gewährte Summen werden gesetzeskonform, was die Steuer- bzw. die Sozialabgabenpflichtigkeit betrifft, behandelt.

## Reisekosten

### Artikel 27.

Wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Durchführung seines Arbeitsauftrages oder auf Anweisung der Gesellschaft Verkehrsmittel benutzen muß, und dabei kein Firmenfahrzeug benutzt bzw. ihm auf keine andere Weise der Transport auf Kosten der Gesellschaft gesichert ist, trägt die Gesellschaft folgende Reisekosten:

- Die Höhe der tatsächlichen Kosten, wenn der Arbeitnehmer ein öffentliches Verkehrsmittel benutzt.
- Den Gegenwert von 7,5 Liter Super für jeweils 100 gefahrene Kilometer, wenn der Arbeitnehmer für die betrieblichen Fahrten sein Privatfahrzeug verwendet.

Der Arbeitnehmer muß seine gesamten Reisekosten am 3. Arbeitstag, nach Arbeitsreisebeendigung unter Beifügung von originalen Rechnungsbelegen und schriftlichem Reisebericht abrechnen. Für die Auslandsreisen wird der laufende Währungskurs für die Ausgaben herangezogen und für das Tagegeld der Währungskurs am letzten Arbeitsreisetag. Sollte die Arbeitsreise im Ausland so verlaufen, dass diese in dem Folgemonat fortgesetzt wird, dann sind separate Reiseberichte für jedes einzelne Kalendermonat zu erstellen. Die Angestellte werden Ihre Reisekosten über die elektronische Anwendung "Reisesekostenbericht", in goApp", erfassen.

### **Tichete de masă**

SOCIETATEA decide, în urma discuțiilor purtate cu reprezentanții salariaților dacă și pentru cât timp acordă tichete de masă. Decizia de acordare este revocabilă.

Societatea NU va acorda tichete de masă pentru zilele în care salariații prestează muncă în regim de telemuncă / la domiciliu.

### **Fundația Strabag Arbeits und Privatstiftung**

Salariații au dreptul să adreseze organizației la nivel de concern « Strabag Privatstiftung », cereri pentru ajutor material, în situația în care, fără vina lor, ajung în situații materiale extrem de dificile, astfel încât nu pot depăși situația respectivă, din surse proprii. Situația acestora trebuie susținută cu documente justificative.

### **Essensmarken**

Die GESELLSCHAFT entscheidet nach Gesprächen mit den Arbeitnehmervertretern, ob und wie lange Essensmarken gewährt werden. Die Entscheidung über die Gewährung der Essensmarken ist widerruflich.

Es werden keine Essensmarken gewährt für Tage, an denen die Mitarbeiter Arbeit in HO leisten.

### **STRABAG Arbeits- und Sozialfonds Privatstiftung**

Die AN haben Antragsmöglichkeit, für materielle Unterstützung, an der STRABAG Arbeits- und Sozialfonds Privatstiftung, wenn sie unverschuldet, in materiellen Not geraten sind. Ihre Situation muss mit den entsprechenden Dokumenten gerechtfertigt werden.

## **VIII. PREVEDERI FINALE**

Nulitatea anumitor articole din prezentul regulament nu atrage după sine nulitatea întregului regulament.

REGULAMENTUL a fost întocmit în două limbi – română și germană – în scopul unei utilizări facile, dar pentru aplicarea sa textul românesc este considerat valabil.

REGULAMENTUL trebuie să existe atât la sediul central, cât și la orice filială a societății, astfel încât toți salariații să aibă acces la el.

Prezenta versiune a REGULAMENTULUI intră în vigoare la data de 01 aprilie 2024 și înlocuiește toate prevederile din fiecare categorie, existente anterior.

## **VIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Arbeitsrichtlinie für ungültig erklärt werden, so wird die Gültigkeit der gesamten Arbeitsrichtlinie davon nicht berührt.

Die Arbeitsrichtlinie wurde in zweisprachiger Form d.h. in rumänischer und deutscher Sprache aufgrund einfacherer und leichter Handhabung verfaßt, jedoch zur Anwendung dieser Arbeitsrichtlinie ist der rumänische Text gültig.

Die Arbeitsrichtlinie muß am Hauptsitz bzw. in jeder Filiale der Gesellschaft deponiert werden, damit alle Arbeitnehmer zur Arbeitsrichtlinie Zutritt und Einsicht haben.

Die gegenwärtige Fassung der Arbeitsrichtlinie tritt am 01.04.2024 in Kraft und ersetzt alle bisher, von dieser Kategorie existierende Regelungen.

## Anexa 1 la regulamentul cadru / Anhang 1 zur Arbeitsrichtlinie

<b>GRILĂ TARIFARĂ</b> valabilă începând cu <b>01.04.2024</b> <i>TARIFTABELLE</i> gültig anfangend mit <b>01.04.2024</b>		
	<b>Grupe tarifare (GT) /Treppe de calificare (TC)</b> <i>Tarifgruppen (TG) / Qualifikationsstufen (QS)</i>	Salariul tarifar lunar <i>Bruttotarifmonatsgehalt</i> în RON
<b>Grupa tarifară 1/Tarifgruppe 1</b>	<b>Conducători de grupă /proiect ca și experți ( nivel 3 )</b> <i>Gruppen-/ Projektleitung sowie Experts ( Ebene 3 )</i>	
	a	26.590,00
	b	23.793,00
	c	20.992,00
	d	16.794,00
	e	13.996,00
	f	10.497,00
<b>Grupa tarifară 2/Tarifgruppe 2</b>	<b>Conducere șantier, activitate economist șantier, activitate șef tehnicieni, activitate maistru șef, șefi de echipă ca și specialiști ( nivel 4 )</b> <i>Bauleitung, baukaufmännische Tätigkeit, Hauptpoliere, Obermeistertätigkeit, Teamleitung sowie Specialists (Ebene 4)</i>	
	a	13.296,00
	b	11.545,00
	c	9.797,00
	d	8.396,00
	e	6.998,00
	f	5.950,00
<b>Grupa tarifară 3/Tarifgruppe 3</b>	<b>Activitate tehnică, activitate economică, tehnicieni, activitate maistri și altă forță de muncă calificată ( nivel 5 )</b> <i>Technische Tätigkeit, kaufmännische Tätigkeit, Poliere Meistertätigkeit sowie Fachkräfte ( Ebene 5 )</i>	
	a	11.196,00
	b	9.797,00
	c	8.396,00
	d	6.998,00
	<b>Personal ajutător (nivel 5)</b> <i>Hilfskräfte (Ebene 5)</i>	
	e	5.598,00
	f	4.628,00
	g	4.582,00
	<b>În afara societăților de construcții: Personal ajutător (nivel 5)</b> <i>Ausserhalb Baufirmen: Hilfskräfte (Ebene 5)</i>	
h	3.333,00	
i	3.300,00	

## ANEXA 2

### VALORI FIXE

#### **1. Diurna pentru deplasare**

Începând cu data de 1 ianuarie 2024, indemnizația zilnică pentru deplasările în interes de serviciu (delegații) este stabilită la 57,5 RON pentru o zi (24 de ore)

## ANHANG 2

### FIXE WERTE

#### **1. Tagegeld**

Ab 01.01.2024, wird das Taggeld im Falle von Arbeitsreisen, für 1 Tag ( 24 Stunden) bei 57,5 RON bestimmt.